

首都大×横国合同ゼミ



小坂信仁
坡山里帆
渡辺沙織
櫻井奈津美

私たちのチームでは「求職者と面接官の自己効力感と面接結果における影響について」というテーマの研究をいたしましたのでその紹介をさせていただきます。

本日の流れ

1. 「評価」とは
2. テーマ
3. 分析内容
4. 結果
5. インプリケーション・施策提案

「評価」とは

新卒学生についてその人物の価値を認めること

実際は過大評価・過小評価が行われている
結果(評価)に影響を与えるものって…?

自己効力感

自己効力感が
評価に影響を及ぼしているのではないか

解消するためにはどうしたらいいか?

まずはじめに、今回の大きなテーマとしては「評価」ということだったのですが、私たちは人の評価に焦点を当て、評価をするということ、新卒学生についてその人の価値を認めることと定義しました。

現在の新卒採用において、過大評価や過小評価が行われているのではないのでしょうか。

評価をばらつかせる原因として、フィーリングという観点が関わってくると思うのですが、私たちのチームでは、そのなかでも「自己効力感」に焦点をあてました。そして、もしそうであるならばそれを解消するためにはどうしたらいいのでしょうか？

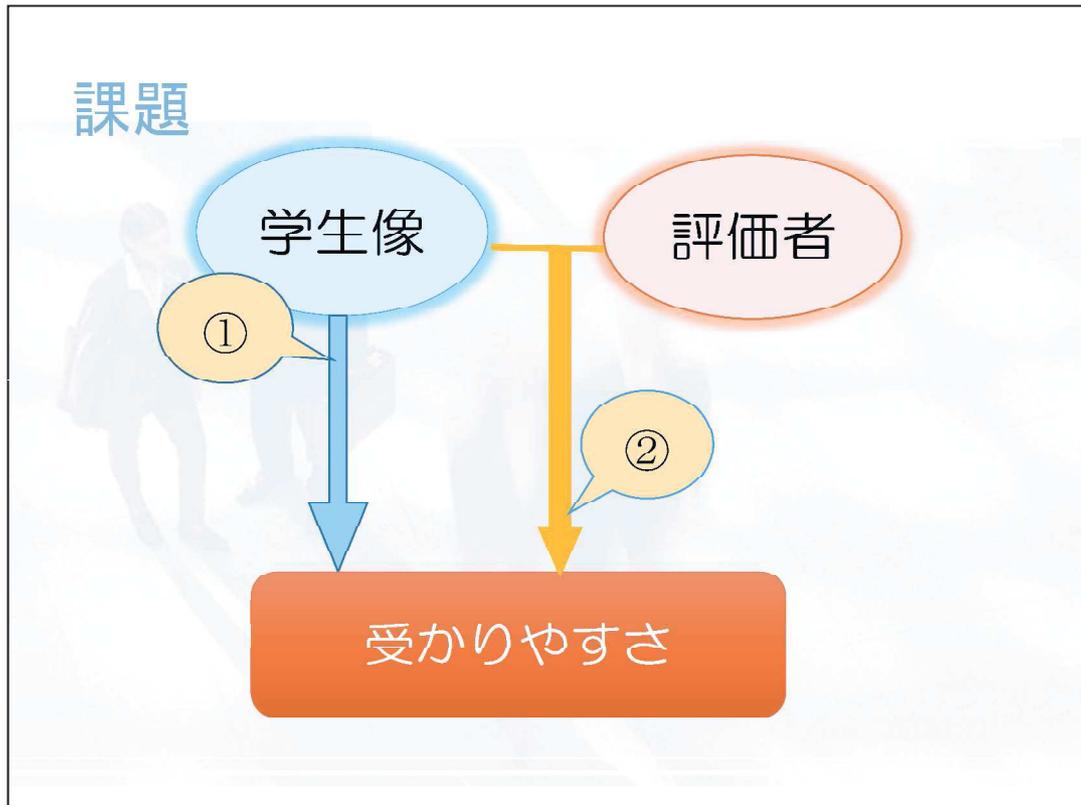
設定テーマ:

求職者と面接官の自己効力感と 面接結果における影響について

- ▶ 面接に受かりやすい自己効力感(自信)の程度があるのではないか(自信満々タイプが有利、等)
- ▶ 面接官と学生の相性によって結果が左右される場合があるのではないか
 - …そのメカニズムが分かれば、面接官によるブレが改善し、安易なフィーリングによる評価が改善されるのではないか

具体的に確かめたいこととしては、『面接に受かりやすい人って自己効力感—わかりやすくいいかえると“自信”がどのくらいある人なんだろう』ということ、それから面接官との相性ですね。『同じ自信ありげな学生が面接に来たとして、それを評価する人が自己効力感の高い場合と低い場合とでは学生の面接結果に差が出るということがあるんじゃないか』…ということの2点です。

そして、「そのメカニズムが分かれば、面接官によるブレが改善し、安易なフィーリングによる評価が改善されるのではないか」と思ったのが、私たちがこのテーマを選んだ時に考えたことになります。



先ほど申しあげました2点の課題について、簡単に図で表すと、このようなイメージになっています。まず1番、と書いてある方…こちらは1点目の『面接に受かりやすい自己効力感の程度』についてです。そもそも受かりやすい学生像というものがあるのか、どんな学生なら受かるのかという課題を表しています。②番の方は『学生と評価する人との相性』に注目して、受かりやすい、あるいは受かりにくい自己効力感の相性というのを探していこう、ということでこのような図でまとめさせていただきました。

課題

- ①学生個人の自己効力感はそれ自体で評価者の「採用したさ」に影響するか
- ②面接官の自己効力感と、学生の自己効力感の程度の組み合わせによって、採用にどんな影響があるか？

ということでこちらの2点が課題となります。

検証方法

- ・ 媒体: webアンケート(2015/11/18～11/27)
- ・ 対象: 学生、社会人計107名
- ・ 内容: 協力者自身の自己効力感を測る質問と、自己効力感に差のある学生の模擬面接動画3種類のうちひとつを見てそれについての印象を尋ねる質問

参考: 南山大学 浦上昌則教授(1994)
効力感についての基礎的研究 日本教育心理学会第36回総会

自己効力感を測る質問の方は、南山大学の浦上教授の研究にとっても参考になるものがありましたので、許可をいただいて浦上さんの自己効力感アンケートをそのまま使わせていただいております。

①模擬面接動画

自己効力感の高低だけに差が出るよう留意し我々で制作した。

- ・話すエピソードは同一
- ・言葉の選び方が異なる(一人称がわたくし/僕)
- ・目線やしぐさ、話し方が異なる
(しっかりカメラ目線/キョロキョロ、姿勢、
髪の毛を触る、語尾をのぼす等)

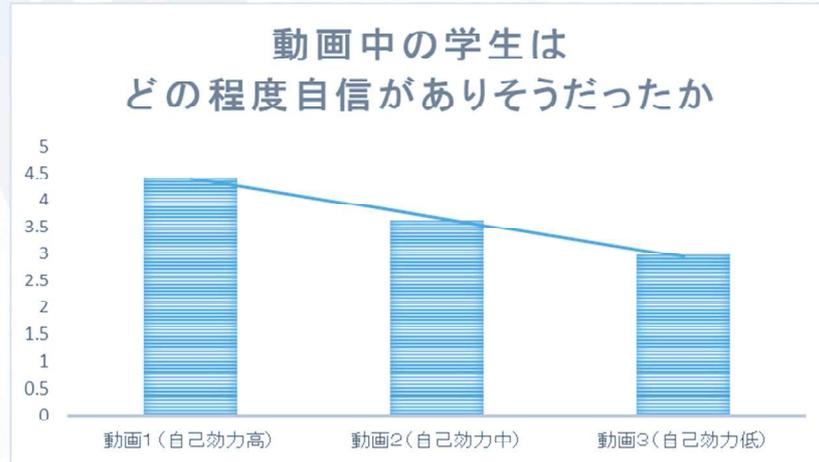
このような差をつけたポイントは、自信がありそうに見える行動を事前にリサーチして決めたものです。

実際の発表では3つの映像をそれぞれダイジェストで流しましたが割愛させていただきます。

結果

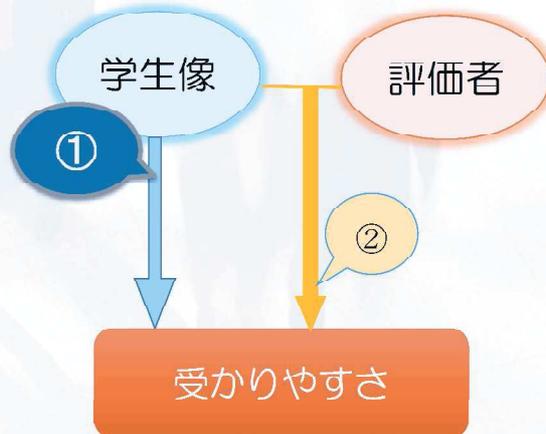
- ・ 我々が想定した通りの受け取られ方だった

5: 最も自信がありそう～1: 全く自信がなさそう



①自己効力感の合否への影響

学生個人の自己効力感はそれ自体で評価者の「採用したさ」に影響するか



この時点では、評価者の自己効力感は含まず、自己効力感の高い学生を相手にした時、誰もが採用したいと思うのかそうではないのか？という観点で考えます。

①自己効力感の合否への影響

【仮説】

自己効力感が高い学生ほど面接を通過しやすい

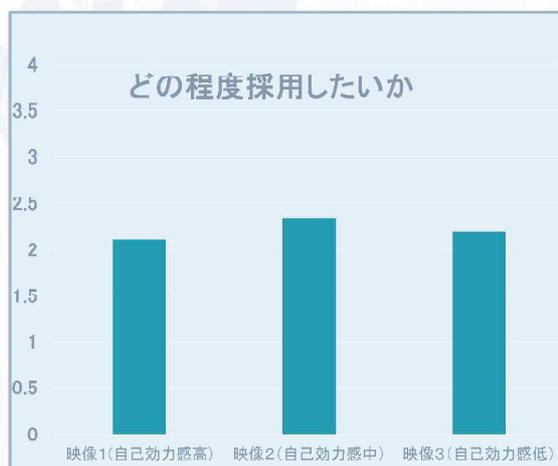
検証方法:

映像データを見た後に4段階で映像の学生を採用したかしたくないかを評価してもらった。

(4:是非採用したい～1:まったく採用したくない)

結果

学生の自己効力感の程度の差によって
評価が大きく左右されることはなかった。



ビデオ学生採用したい

Tukey HSD^{a,b}

閲覧ビデオ番号	度数	α= 0.05 のサブグループ	
		1	
1	35	2.11	
3	37	2.19	
2	35	2.34	
有意確率			.397

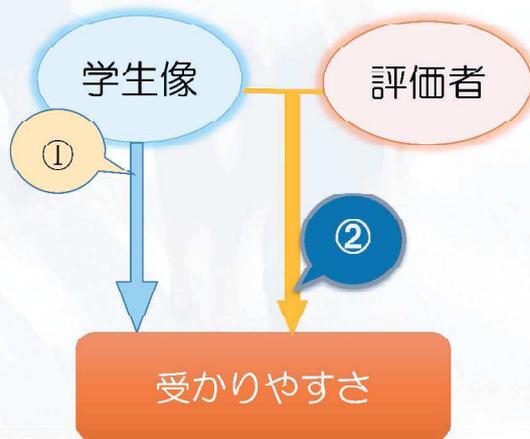
等質なサブグループのグループ平均値が表示されています。

- a. 調和平均サンプルサイズ = 35.642 を使用
- b. グループサイズが等しくありません。グループサイズの調和平均が使用されます。タイプ I エラー 有意水準 0.05 は保証されません。

個人の自己効力感だけでは採用したい！と思う決めてにはならないようです。

② 評価者との相性による影響

評価者の自己効力感と、学生の自己効力感の程度の組み合わせによって、採用にどんな影響があるか？



学生自身の受かりやすさに自己効力感が関係あることは実証できませんでした。

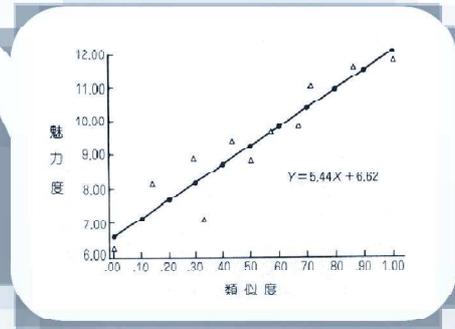
ですがここに面接官、すなわち評価者が関わってくるとどうなるのでしょうか。図で言うと②のところです。ここについてこれから掘り下げていきます。

② 評価者との相性による影響

「対人魅力と態度の類似性」バーンとネルソン(1965)

自分との共通項目が多いほど、
その相手に対して好感度が高まる

今回の調査だと…
自己効力感が自分と同程度の
学生に好印象をもつのでは
ないだろうか!?

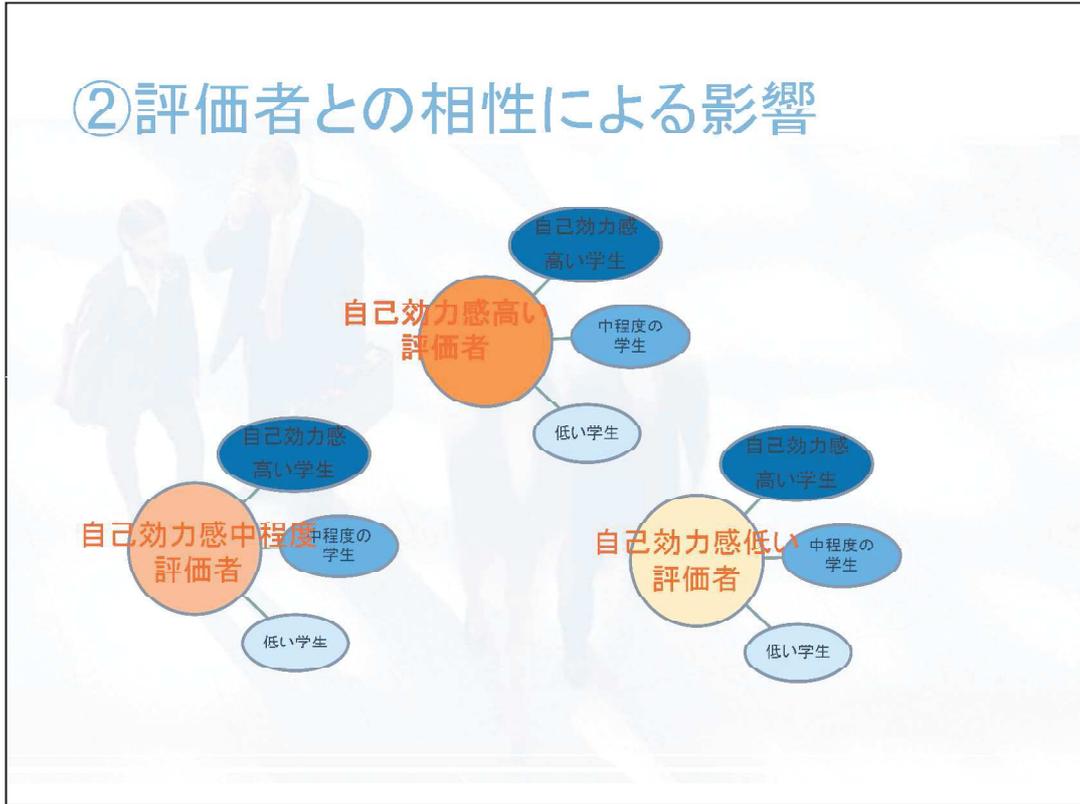


一方で…

「同族嫌悪」なんて言葉も…
自分と同程度の学生に低い評価?

相対するふたつの考え。今回の検証ではどうなるでしょうか?

② 評価者との相性による影響



図のように、評価者と学生の自己効力感が同程度、という組み合わせも含めて全部で3×3、9通りの組み合わせがあります。

②評価者との相性による影響

【仮説】

評価者の自己効力感と、学生の自己効力感の程度の組み合わせによって、採用にブレが起きる

検証方法:

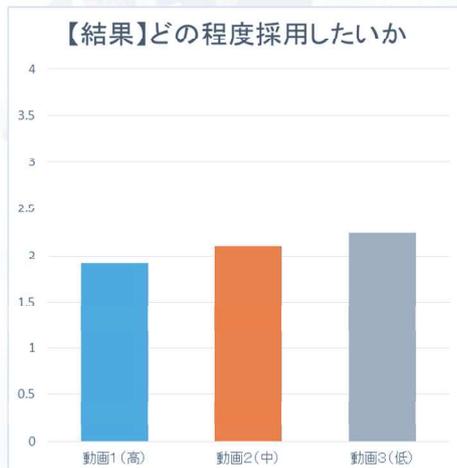
映像データを見た後に4段階で映像の学生を採用したかしたくないかを評価してもらった。

(4:是非採用したい～1:まったく採用したくない)

その結果を評価者の自己効力感ごとに検証

結果

- ・ 評価側の自己効力感が**高い**とき



自己効力感高い同士だと評価は下がり、(同族嫌悪?)
低い相手ほど高く評価する傾向がある

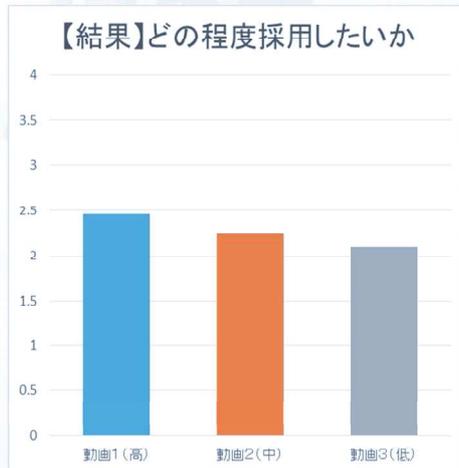
まず、評価者の自己効力感が高い場合について見ていきます。

4が最も採用したい値ですが、それぞれの動画を見た評価者グループごとにその平均値を出しました。それを縦軸に取って、横軸には動画の番号を取っています。それで、左から順に自己効力感が高い学生の動画、中くらいの学生の動画、低い学生の動画となっております。

評価者側の自己効力感が高い場合、この図のように学生の自己効力感低くなるほど採用したくなる傾向出ました。両者とも自己効力感が高いときに採用したさが低くなった理由として先ほど挙げた同族嫌悪がその理由のひとつとして考えられます。

結果

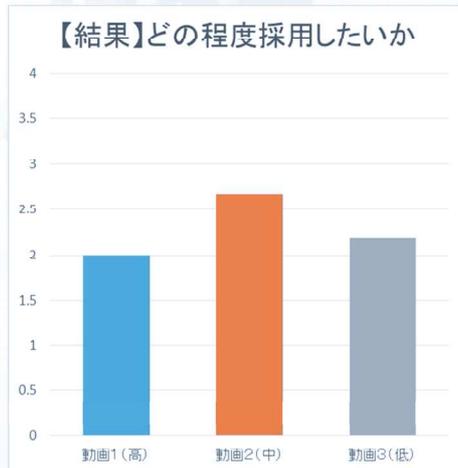
- ・ 評価側の自己効力感が**中程度**のとき



自己効力感が高い人を良く
思い、低い人を採用したがる
傾向あり

結果

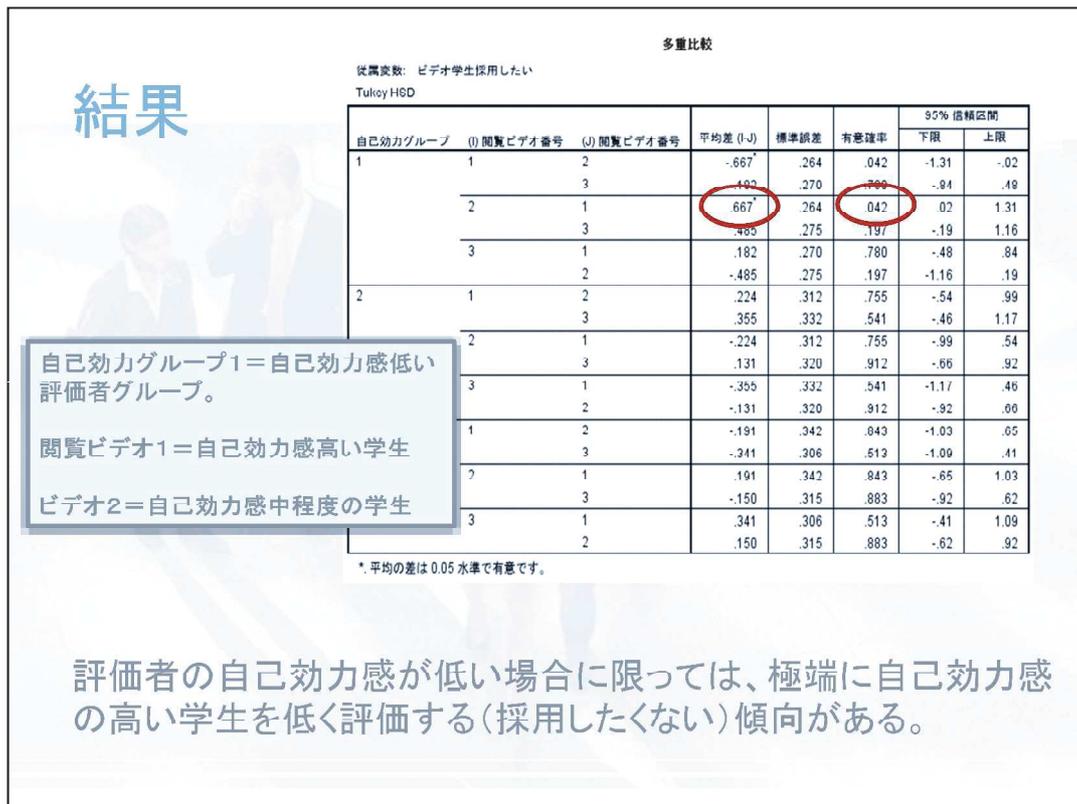
- ・ 評価側の自己効力感が低いとき



自己効力感が中程度の学生への評価が最も高い

自己効力感の高い学生の方が、低い学生より評価が悪い

自分より少し自己効力感が高い人は採用したいと思えるけど、高すぎるのは好ましくない、ということです。



多重比較検定というのをやってみましょう。多重とはそれぞれの項目のことを指しています。つまり多重比較検定とはそれぞれについてその平均を比べ、差があるといえるかどうか検定しよう！という意味です。

結論から言うと、自己効力感が低い評価者の場合における、それが高い学生と中程度の学生を評価した際の採用したさにおいてのみ差があるということです。すなわち他の組み合わせにおいては、検定においては違いがあるとは言えませんが、そういった傾向があると理解していただければと思います。集められたサンプル数の少なさや偏りが原因かと思いますが・・・。

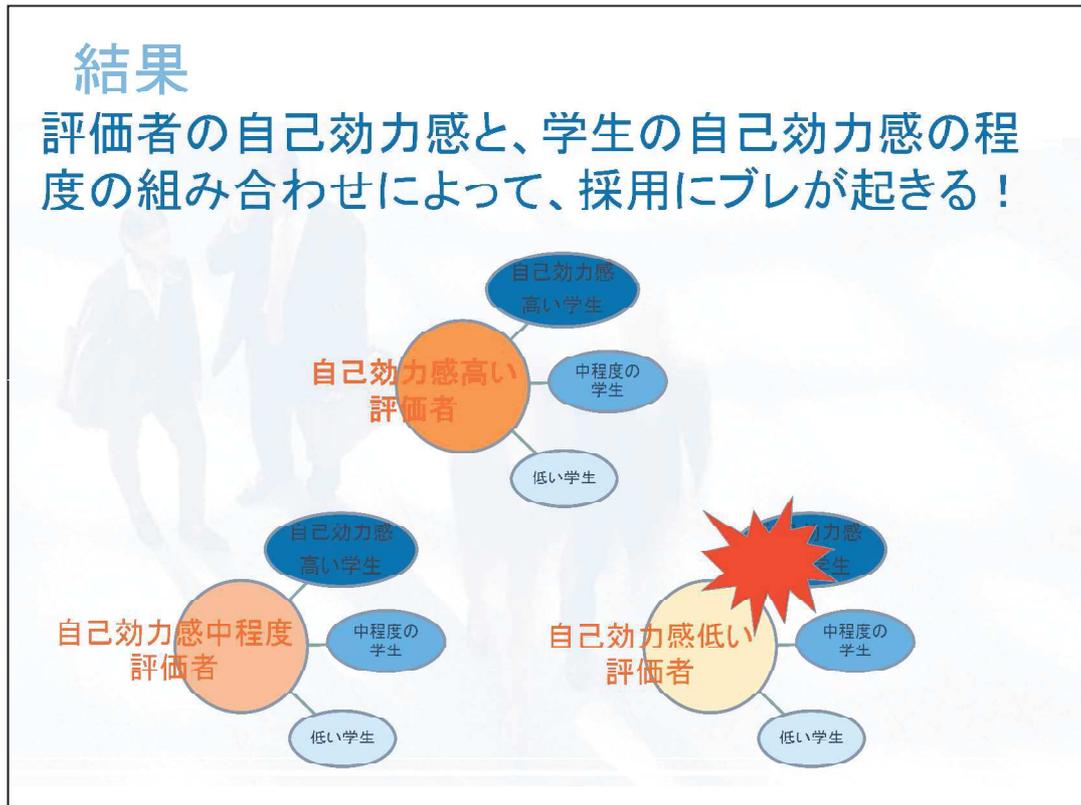


今度はそれぞれの評価者の、見たビデオ番号に関係なく学生の採用したさで平均を出してみました。

自己効力感が高い評価者は、他の程度の評価者と比較して動画の学生の採用したさが低いことがわかります。つまり自己効力感が高い評価者は辛口採点といえるでしょう！

結果

評価者の自己効力感と、学生の自己効力感の程度の組み合わせによって、採用にブレが起きる！



少々長くなってしまったので最後に仮説2のまとめをします。

学生自身の受かりやすさのみに焦点を当てたのが仮説1で、そこに評価者が加えたのが仮説2でした。

その結果は、評価者の自己効力感と、学生の自己効力感の程度のマッチング次第で、採用にブレが生じてしまいかねないということがわかりました。その中でも特にこの、印をつけたところについては、ふたつ前のスライドで説明したように有意な結果が出ました。

研究結果

1. 学生自身の自己効力感は合否に影響しない
2. 学生×評価者の自己効力感の組み合わせは合否に影響する
(自己効力感の低い評価者は、自己効力感の高い学生を好まない)



ひとつめ、学生自身の自己効力感は、それ自体では合否結果に影響しない。
それからふたつめ、そこに評価者の自己効力感という要因が介在することで、
合否に影響が出てくる。

具体的には、自己効力感の低い評価者は、自己効力感が中程度の学生に比べ、
それが高い学生を好まないということです。

評価者は無意識に、自己効力感の違いで評価を変えてしまっていたんです！

インプリケーション

研究結果:

自己効力感は面接の結果に影響を及ぼす

- ・**企業側**: 面接官は自身の自己効力感と評価傾向を認識すべき
自己効力感の程度を考慮して面接官を選ぶべき
- ・**施策** : 全社での自己効力感テストの実施、
学生への自己効力感テストの実施(WEB)

**事前に面接官と学生の
マッチングを行う！！**

面接のあるべき姿とは、測定の信頼性が担保されている状態です。

具体的には、誰がいつ面接をしても採用結果に差が出ない状態のことです。

私たちの研究の成果として、自己効力感の程度の差が面接の結果に影響を及ぼすことがわかりました。実際に、面接の合否結果にも差が出ていることが想定されます。

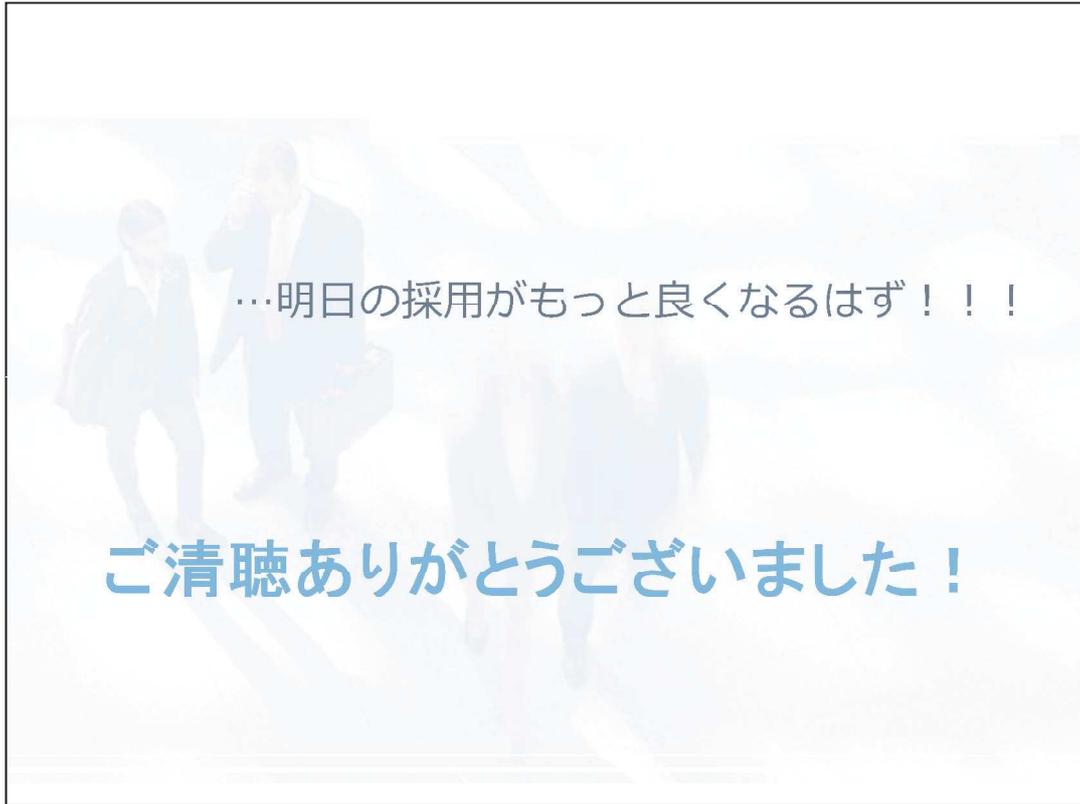
そこで、可能な限りその差を収束させるために、企業は面接官が自身の自己効力感の程度を認知・意識して面接を実施すべきであると思います。また、そもそも自己効力感の程度を考慮して評価者を選ぶべきだと思われる。

具体的な施策としては、以下の通りです。

まず、面接官の候補者全員に自己効力感のテストを実施し、学生の選考前の自己効力感テストの実施から事前に面接官と学生のマッチングを行うことを提案します。

この際の企業と学生において、企業側のメリットは面接の合否結果の差が収束されると予測されることであり、デメリットはそもそも自己効力感を考慮するだけの面接官の数がいない、膨大な学生を相手に自己効力感の相性を考えることは時間的コストがかかることも挙げられます。学生側のメリットとしては面接で適切な評価を受けることができる可能性が上がると予測されることであり、デメリットとしてはエントリー時に自己効力感テストに数分の時間をかける必要があること、さらに今まで自己効力感の相性で過大評価を受けていた学生は評価がさがり可能性があることが挙げられます。

ただ、これらの施策を実地するのとならないのでは、面接評価の信頼性担保の観点において、大きな違いが出る可能性があるということをお心にお留めください。



以上です。ここまでお付き合いいただき、本当にありがとうございました！